

n°4



MARS 2016

LIVRE
blanc
INFORMATIF



Adecco Groupe
France

Jeunes et emploi :

au-delà des idées reçues



WAY TO WORK

by Adecco Group



Trouver un emploi pour chaque jeune est une grande responsabilité, un défi que nous souhaitons relever. Il touche en effet chaque Français et mérite toute notre énergie.

En tant qu'acteur clé pour l'emploi en France, nous voulons agir ; pour cela comprendre notre marché du travail en pleine mutation est essentiel. Une transformation profonde qui rend parfois difficile le dialogue entre les entreprises et les candidats, en particulier les plus jeunes.

C'est pourquoi nous vous offrons aujourd'hui un panorama complet de leurs attentes et de leur nouvelle relation au travail. Un décryptage pour faire tomber des idées reçues et vous convaincre que l'avenir de nos entreprises se joue aussi avec eux. Vos futurs collaborateurs sont là, proches de vous et prêts à s'engager !

Tous, nous devons accompagner les nouveaux modes de travail, les nouvelles modalités d'intégration sur le marché et préparer les jeunes et moins jeunes générations aux nouveaux métiers.

Notre Groupe prend l'engagement de faciliter l'intégration des jeunes dans la vie active. Cette étude est un premier pas en ce sens. »

Christophe Catoir,
Président du Groupe Adecco en France.



Sources et adresses utiles

Les chiffres et informations de ce guide ont pour sources :

Les données internes exclusives du Groupe Adecco
Global Talent Competitiveness Index, INSEAD - Groupe Adecco
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
Conseil Économique Social et Environnemental, « *L'emploi des jeunes 2012-2016* »
Insee, « *Travail – Emploi* »
Observatoire de la Vie Étudiante
DARES
Eurostat
France Stratégie, « *Les métiers en 2022* »
Sociologie, « *Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ?* »
Le Monde, « *Campus* »
Les Echos, « *Smart* »
Le Figaro, « *Etudiants* »
OpinionWay, « *Les jeunes et l'emploi* »
Randstad Award 2015
Agefa PME, « *Les jeunes, leur vision de l'entreprise, leurs attentes et aspirations professionnelles* »
Apec, « *Les études de l'emploi* »
Cabinet Roland Berger, « *Les classes moyennes face à la transformation digitale* »
Deloitte
Medef, « *Place aux jeunes* »

SOMMAIRE

Introduction	p 4
1 - Les idées reçues sur les jeunes	p 5
Idée reçue n°1	p 6
Les jeunes ne trouvent pas d'emploi, car ils ne sont pas motivés pour travailler.	
Idée reçue n°2	p 8
Les entreprises ne font plus rêver les jeunes.	
Idée reçue n°3	p 10
Les générations Y et Z sont impossibles à manager.	
2 - Les idées reçues sur l'accès à l'emploi	p 13
→ La formation	
Idée reçue n°4	p 14
Il faut nécessairement avoir fait de longues études ou être diplômé d'une grande école pour s'insérer durablement dans la vie active.	
Idée reçue n°5	p 16
L'alternance, c'est plutôt pour ceux qui ne brillent pas dans les études.	
Idée reçue n°6	p 18
L'apprentissage ne concerne que très peu de métiers.	
→ Les outils	
Idée reçue n°7	p 20
Réseaux sociaux professionnels, e-tests, ATS (Applicant Tracking System) : des gadgets avec lesquels il ne faut pas perdre son temps.	
Idée reçue n°8	p 22
Plus la peine de faire un CV et une lettre de motivation, les réseaux sociaux suffisent.	
3 - Les idées reçues sur le marché du travail et son évolution	p 25
Idée reçue n°9	p 26
Avec la robotisation grandissante, il n'y aura plus d'emploi pour les jeunes.	
Idée reçue n°10	p 28
Il n'y a plus de travail pour les jeunes, tous les secteurs économiques vont mal, le chômage de masse semble irréversible.	
A propos du programme Adecco Way to Work™ et du Groupe Adecco en France	p 30

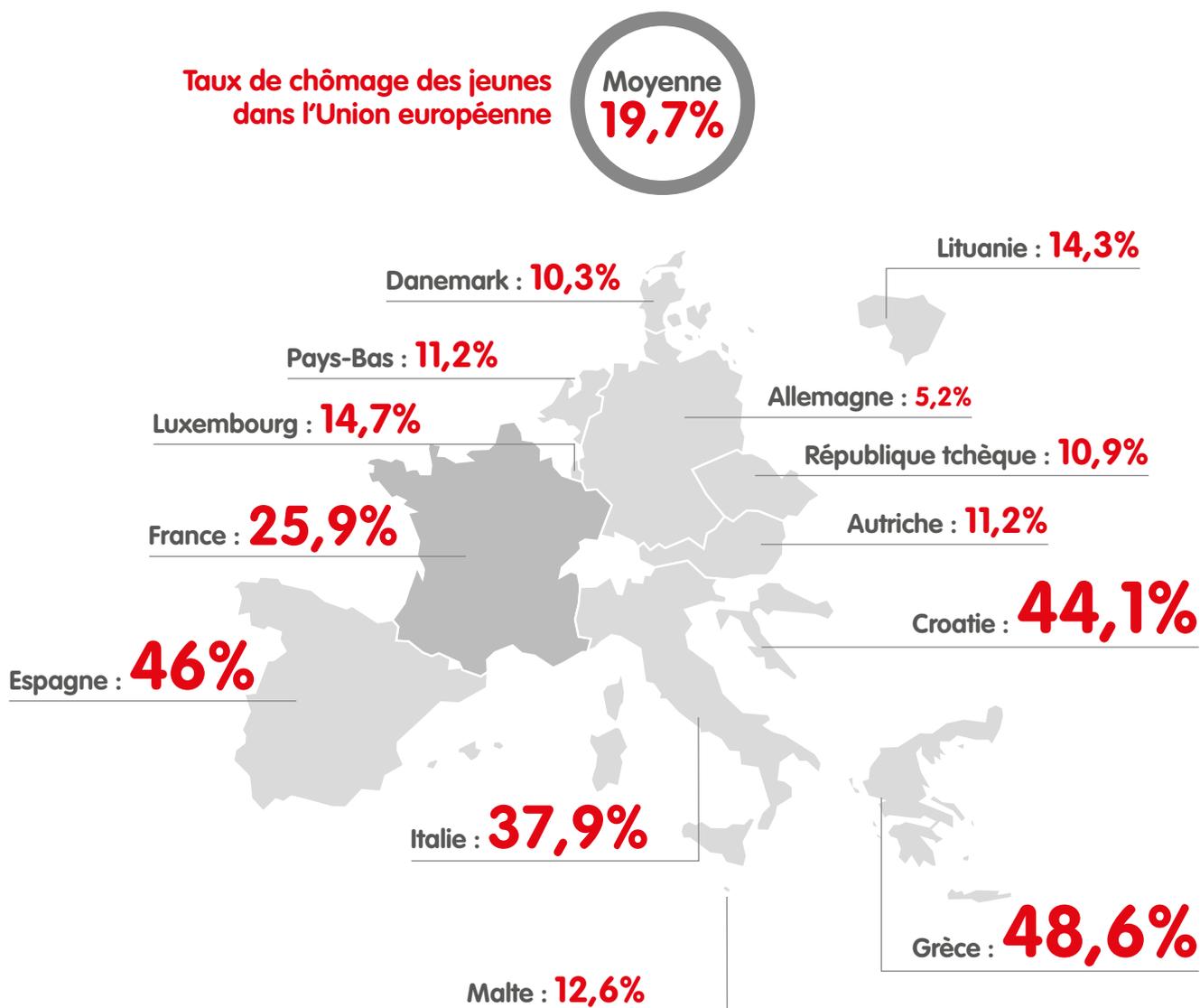
INTRODUCTION

En France, le taux de chômage des moins de 25 ans s'élève à 25,9%.

Si la conjoncture économique globale alimente ce mauvais résultat, d'autres dysfonctionnements perturbent l'équilibre de l'offre et de la demande. Parmi eux, le manque de sensibilisation des jeunes au monde professionnel, l'inadéquation des conditions de travail avec les attentes des salariés de la culture digitale ou encore une méconnaissance des bons outils pour décrocher un emploi. Autant de faiblesses qui prennent racine dans un certain nombre d'idées reçues que ce livre blanc s'attache à déconstruire.

L'enjeu de cette réflexion est de taille. Il consiste à ne pas condamner ces jeunes à incarner une « génération perdue » de l'emploi, mais aussi à permettre aux entreprises d'intégrer durablement des forces vives indispensables à l'ère de la digitalisation et de l'innovation galopantes.

L'émergence de nouveaux secteurs économiques, le développement de la professionnalisation et de l'apprentissage ou encore les dispositifs d'aide à l'emploi laissent entrevoir une possible embellie. À la condition que chacun soit prêt à réinterroger ses convictions et pratiques pour faire émerger une dynamique commune et positive.



Chiffres de décembre 2015, hors Croatie (juin) et Grèce (septembre)

Chapitre 1

Les idées reçues sur les jeunes

Idée reçue n°1

Les jeunes ne trouvent pas d'emploi, car ils ne sont pas motivés pour travailler.

Idée reçue n°2

Les entreprises ne font plus rêver les jeunes.

Idée reçue n°3

Les générations Y et Z sont impossibles à manager.

IDÉE REÇUE n°1

→ **Les jeunes ne trouvent pas d'emploi,
car ils ne sont pas motivés pour travailler.**

**Faux, ils sont surtout victimes de la conjonction
d'un marché en tension et d'erreurs d'orientation.**

Manque de motivation, remise en cause de la valeur travail, désinvestissement dans la recherche d'emploi...

La génération Y (personnes nées entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990) est souvent critiquée pour son flegme, ses exigences démesurées dans la recherche d'emploi ou sa tendance à se complaire dans « l'assistanat » assuré par leurs parents ou les aides sociales.

Les chiffres démontrent toutefois l'inverse, puisqu'ils **sont 86% à considérer que réussir sa vie professionnelle est un objectif vital et 75% à penser que le travail est une source d'épanouissement personnel.**

Un décalage entre l'offre et la demande

Le taux de chômage des moins de 25 ans croît dans un contexte socio-économique défavorable qui génère une diminution des embauches et un allongement de la durée d'accès au premier emploi. À cela s'ajoute le décalage entre les aspirations professionnelles et les réalités du marché du travail.

Nombreux sont les secteurs où offre et demande ne coïncident pas : la recherche et développement, les ressources humaines, la communication ou encore l'enseignement sont des secteurs demandés mais bouchés. À l'inverse, **le commercial, les services techniques ou encore les travaux et les chantiers sont des domaines pourvus en offres d'emploi mais peu plébiscités.**

Une orientation plus adaptée, associée à une meilleure valorisation de certains métiers souffrant, à tort, d'une mauvaise image, pourraient être des leviers intéressants pour favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Avis d'expert



Avec l'évolution rapide du marché du travail et l'influence des nouvelles technologies, les entreprises ont parfois du mal à se projeter et donc à définir précisément les compétences dont elles auront besoin dans le futur.

Dans ce contexte mouvant, il est difficile pour le système éducatif de « livrer » des diplômés prêts à l'emploi, même si des efforts sont faits en ce sens. Les jeunes aussi ont souvent du mal à se projeter et à savoir précisément où ils auront envie d'être dans 5 ans. Ils hésitent souvent entre formation courte et formation longue sans qu'une voie soit forcément plus efficace qu'une autre. L'essentiel est de décroïsonner.

*Depuis 20 ans, les parcours ne sont heureusement plus linéaires et des passerelles se sont développées, un jeune peut se réorienter en cours de route, ce qui donne le droit à l'erreur. Les jeunes ont donc encore le droit de rêver et ne sont pas contraints à se lancer dans les études avec une approche purement utilitariste. **Reste à développer des suivis personnalisés** pour qu'ils puissent être efficacement accompagnés tout au long de leur parcours et ne se retrouvent pas démunis et sans qualification quand ils rencontrent des difficultés. Il est essentiel que les entreprises et les organisations professionnelles soient étroitement associées à ce travail. »*

Étienne Gless, journaliste en charge de l'emploi des jeunes à L'Étudiant.

Orientation : les jeunes veulent plus d'accompagnement

Près de **90%** des jeunes considèrent que le système éducatif (professeurs, conseillers d'orientation, etc.) devrait davantage les accompagner dans la construction de leur projet professionnel.

Ce rôle de conseil est aujourd'hui majoritairement joué par leurs parents (89%) et leurs amis (80%) qui n'ont pas toujours les capacités pour apporter un avis éclairé.



IDÉE REÇUE n°2

→ **Les entreprises ne font plus rêver les jeunes.**

Faux, mais ils n'en attendent plus la même chose.

Les jeunes porteraient aujourd'hui un regard critique et méfiant sur l'entreprise, à l'inverse de la vision autrefois idéalisée des baby-boomers. Les jeunes français aiment les entreprises et l'entrepreneuriat, à condition qu'ils soient en mesure de répondre à leurs attentes.

Comme le souligne Jerick Develle, Directeur du Marketing, de l'Innovation et de la Communication du Groupe Adecco en France : « **5 principaux critères incitent les jeunes à rester dans une entreprise : l'ambiance, la reconnaissance, le respect, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et l'esprit d'équipe. Tous participent au bien-être qu'ils recherchent dans le travail.** » **L'utilité sociale de l'entreprise est également plébiscitée**, loin devant la sécurité de l'emploi chère à la précédente génération de salariés.

L'épanouissement érigé en priorité professionnelle

Pour attirer les jeunes talents, les entreprises ont tout intérêt à s'engager dans une prise en compte plus globale de l'individu et à hisser le bien-être et l'épanouissement au rang des objectifs clés à atteindre. Pour 48% des jeunes, l'épanouissement constitue d'ailleurs une priorité, bien loin devant les prétentions salariales (21%).

Les grands groupes l'ont bien compris, à l'image de LVMH, Air France, Google, ou encore Total et Apple, qui proposent des salles de détente, des piscines, voire des services de conciergerie aux salariés. **Les grands groupes ne sont pas les seuls à pouvoir séduire les jeunes collaborateurs.**

Dans cette course aux compétences émerge un phénomène nouveau : le pouvoir de séduction des TPE et PME. Structures à taille humaine, elles attirent grâce à leurs valeurs souvent intrinsèques : proximité avec les autres collaborateurs, reconnaissance des compétences individuelles, flexibilité horaire, etc.

45%

des jeunes souhaitent devenir salariés du privé.

30%

se verraient bien à la tête de leur propre entreprise.

25%

des étudiants se destinent à la fonction publique.

68%

des 18-21 ans et 53% des 22-24 ans seraient prêts à quitter la France pour trouver un emploi.

53%

d'entre eux indiquent que leur motivation tient à la difficulté de trouver un emploi en France.



Avis d'expert

« Malgré ce qu'ils peuvent en dire et parce qu'ils demeurent réticents à la mobilité géographique et fonctionnelle, peu de jeunes français s'expatrient. L'exception notable concerne les diplômés Bac +5 qui sont plus à l'aise avec la démarche et savent combien elle sera précieuse à valoriser dans leur CV. »

Voyager est une preuve de mobilité, une capacité qui est particulièrement recherchée par les employeurs. **Commencer sa carrière à l'international est donc une véritable chance** pour ces jeunes, mais aussi pour les entreprises françaises qui pourront ainsi intégrer de nouveaux collaborateurs dotés de compétences éprouvées à l'international et d'une vision plus large. Ces anciens expatriés connaissent d'autres façons de fonctionner et peuvent ouvrir des nouveaux marchés aux entreprises qui exportent peu. Les expériences internationales sont donc très recherchées. »

Etienne Gless, journaliste en charge de l'emploi des jeunes à L'Étudiant.

IDÉE REÇUE n°3

→ **Les générations Y et Z sont impossibles à manager.**

Faux, mais il faut actionner les bons leviers.

Impossibles à manager car individualistes, capricieux et défiants à l'égard de l'autorité. La conclusion, trop simpliste, occulte la formidable richesse que représentent les jeunes pour les entreprises quand ils sont managés de manière adaptée. L'encadrement des générations Y et Z ne peut être dupliqué de celui mis en œuvre pour la génération précédente de salariés. Pour ces générations, **le rapport hiérarchique est différent et se légitime non plus à la fonction, mais au niveau de compétences et des qualités humaines.**

La nécessaire adaptation du management

Les jeunes sont en quête de transparence sur les missions confiées, les attentes et l'évaluation de leurs compétences. **Ils ont aussi besoin de flexibilité tout en étant accompagnés, reconnus et impliqués** dans une entreprise libérée et collaborative, une condition sine qua non de leur motivation et de leur adhésion aux projets.

Autant d'évolutions qui nécessitent une adaptation des managers et des entreprises. Ces dernières doivent accompagner les responsables, notamment par le recours à la formation. Car les jeunes, ultra-connectés, pressés, doivent travailler en collaboration avec des salariés plus âgés imprégnés d'une autre culture d'entreprise. **L'enjeu est de créer du lien de qualité qui puisse profiter à tous et permettre aux entreprises d'aborder le virage de la digitalisation, de la communication par les réseaux sociaux et de l'économie collaborative avec dynamisme et sérénité.**

Ces pratiques collaboratives peuvent être développées grâce à la mise en œuvre de mentoring et de reverse mentoring qui consistent à désigner une personne compétente dans un domaine (un collaborateur avec plusieurs années d'expérience pour le mentoring, un jeune collaborateur pour le reverse mentoring) qui va transmettre son savoir-faire à un ou plusieurs salariés. Du développement de cette agilité dépend la capacité des entreprises à se projeter vers de nouveaux marchés.



Avis d'expert



Nous nous orientons vers une société dans laquelle le CDI sera de moins en moins la norme. Il ne s'agira pas nécessairement d'une contrainte, mais bien souvent d'un choix, lié à la volonté d'alterner des phases de travail, de formation, d'engagement culturel ou social. En d'autres termes, de donner du Sens à son activité professionnelle.

*Le CDI, le CDD, l'intérim, le consulting vont ainsi amener la Génération Digitale à **s'inscrire dans un « mode projet » et non plus un « mode carrière »**.*

Même les entreprises les plus performantes vont donc être quittées par des collaborateurs brillants qui verront leur envie puissante d'expériences, de collaborations, de contributions ou de communauté de Sens satisfaite par la fluidité accrue qu'apporteront les nouvelles formes d'emploi.

L'important pour les entreprises sera alors de fidéliser les gens qui les quitteront, de ne pas perdre le lien, notamment grâce aux réseaux sociaux et de les inciter à revenir au fil de leur parcours. »

Jerick Develle, Directeur du Marketing, de l'Innovation et de la Communication du Groupe Adecco en France.



Chapitre 2

Les idées reçues sur l'accès à l'emploi

La formation

Idée reçue n°4

Il faut nécessairement avoir fait de longues études ou être diplômé d'une grande école pour s'insérer durablement dans la vie active.

Idée reçue n°5

L'alternance, c'est plutôt pour ceux qui ne brillent pas dans les études.

Idée reçue n°6

L'apprentissage ne concerne que très peu de métiers.

Les outils

Idée reçue n°7

Réseaux sociaux professionnels, e-tests, ATS (Applicant Tracking System) : des gadgets avec lesquels il ne faut pas perdre son temps.

Idée reçue n°8

Plus la peine de faire un CV et une lettre de motivation, les réseaux sociaux suffisent.



IDÉE REÇUE n°4



Il faut nécessairement avoir fait de longues études ou être diplômé d'une grande école pour s'insérer durablement dans la vie active.

Faux, l'accent est mis de plus en plus sur les compétences.

Les longues études et les diplômes de grandes écoles restent considérés comme des sésames pour décrocher un emploi « valorisant ». Si l'insertion professionnelle des diplômés tend pourtant à se dégrader (62% des jeunes diplômés Bac +5 ont trouvé un emploi en 2014, contre 72% en 2010), ces recommandations sont encore celles faites à de nombreux jeunes. Ceci au détriment des formations professionnelles et à l'acquisition de compétences opérationnelles.

Les formations courtes (BTS, DUT, Licence Professionnelle) n'ont rien à envier aux études de longue durée. 88% des titulaires d'un DUT ont trouvé un emploi moins deux ans et demi après l'obtention de leur diplôme, et ce taux s'élève à 92% pour les détenteurs d'une seule licence professionnelle.

Éviter les a priori contre-productifs

Il ne s'agit naturellement pas de remettre en cause la raison d'être des formations prestigieuses, qui jouissent encore d'une légitimité considérable auprès des employeurs. **Le diplôme**, en particulier lorsqu'il est estampillé par une grande école, **constitue toujours un rempart contre le chômage**. En 2014, le taux de chômage des jeunes diplômés du supérieur s'élevait ainsi à 11,2%, contre 53% pour les jeunes uniquement détenteurs du diplôme national du brevet ou sortis de formation initiale sans aucun diplôme.

Il semble toutefois **indispensable de ne pas détourner les jeunes des formations courtes** pour de mauvaises raisons, leurs performances en matière d'insertion professionnelle étant indéniables.

Les qualités humaines, des compétences à part entière.

Les employeurs ne sont aujourd'hui plus seulement à la recherche des *hard skills* (compétences que l'on peut mesurer), mais aussi des *soft skills*, à savoir les qualités humaines des candidats.

Voici les **10 compétences d'avenir** identifiées par l'Institute For The Future (ITTF) :

- la capacité à donner du sens,
- l'intelligence sociale,
- la pensée innovante,
- l'adaptation à des environnements multiculturels,
- l'analyse de données complexes,
- la maîtrise des nouveaux médias,
- la transdisciplinarité,
- la schématisation cognitive,
- la hiérarchisation de l'information,
- la collaboration virtuelle.



Avis d'expert



*Les longues études et les grandes écoles favorisent la professionnalisation, mais se focaliser uniquement sur elles prive les recruteurs d'excellents talents. **Aujourd'hui, les grilles de lecture des gens des RH sont très académiques, elles ne laissent pas suffisamment la place aux talent hybrides, qui vont apporter de l'audace et de la force aux entreprises.***

*Personnellement, le fait d'arrêter rapidement l'école m'a donné beaucoup plus confiance en moi. **La clé est aussi la curiosité** qui crée la découverte d'une passion, car dès que quelqu'un se découvre une passion, il est prêt à tout pour réussir. Il faut parvenir à détecter cela chez un candidat pour bien recruter.*

*Je regarde toujours le compte Twitter d'un candidat, les sujets qu'il traite, son compte Facebook pour voir qui il aime et avec qui il est lié. Après je suis attentif à ce qu'il a à me dire sur mon entreprise, ce qu'il peut lui apporter, mais pas à son cv dont il pourra me parler au moment de l'entretien. Cela ne veut pas dire que je conseille de ne pas avoir un cursus scolaire de qualité, mais que **j'invite les jeunes à se trouver une passion et les recruteurs à ouvrir leurs horizons au-delà du parcours scolaire.*** »

Adrien Aumont, fondateur de la plateforme KissKissBankBank, d>HelloMerci et de Lendopolis.

IDÉE REÇUE n°5



L'alternance, c'est plutôt pour ceux qui ne brillent pas dans les études.

Faux, elle s'adresse à tous les jeunes, quel que soit leur niveau de formation.

En France, l'apprentissage (voir encadré) souffre d'un profond déficit de reconnaissance. Il reste encore trop souvent associé au décrochage scolaire, aux parcours "chaotiques" ou aux bas niveaux de qualification (IV et V). A tort.

En 2013, 75% des nouveaux apprentis étaient déjà diplômés du supérieur ou préparaient un cursus de haut niveau.

Les positionnements de la Suisse, où la majorité des jeunes se dirige vers l'apprentissage dès 15 ans ou encore de l'Allemagne, où ce type de formation est sélectif, incitent à la réflexion. Outre-Rhin, le chômage des jeunes de moins de 25 ans est de 5,2%, avec un peu plus d'1,4 million d'apprentis, alors qu'en France ce taux monte à 25,9%, avec un nombre d'apprentis s'élevant à 425 000. La Suisse est en tête du Top 10 du classement Index Mondial Compétitivité & Talents 2015-16 de l'INSEAD, la France est 22^{ème}.

Si la place accordée à l'apprentissage ne peut seule expliquer les disparités en termes de taux de chômage, elle constitue toutefois un élément d'analyse intéressant.

Les grandes écoles ont sauté le pas

Autrefois relégué au second plan, **l'apprentissage fait aujourd'hui partie intégrante de l'offre de formation des grandes écoles**. 50% d'entre elles la proposent désormais à leurs étudiants, avec un taux s'élevant à 80% pour les grandes écoles de commerce. Ce mouvement va s'amplifier : **un étudiant sur six sera en apprentissage en 2020**.

Dans ce contexte, une coopération renforcée entre les organismes de formation et le secteur privé s'avère indispensable.

Apprentissage, alternance, de quoi parle-t-on ?

L'alternance est un système de formation qui associe théorie et pratique dans le cadre de deux types de contrats : d'apprentissage et de professionnalisation.

Le premier s'adresse aux jeunes entre 16 et 25 ans et ouvre la voie à un diplôme d'État.

Le second consacre quant à lui l'obtention d'une qualification professionnelle et se destine aussi bien aux 16-25 ans qu'aux bénéficiaires du RSA et aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans.



Avis d'expert

« L'alternance facilite l'accès à l'emploi des jeunes et l'acquisition de compétences clés dans le secteur professionnel auquel ils se destinent. Elle est aussi pour les entreprises une formidable source de productivité et de compétitivité, car elle leur permet notamment de créer des compétences qu'ils ne trouvaient pas jusque-là sur leur bassin d'emploi et de proposer aux jeunes d'acquérir les compétences dont ils ont besoin. »

Des freins demeurent toutefois. **Les entreprises françaises doivent apprendre à investir plus dans la formation de leurs futurs collaborateurs** au regard des bénéfices qu'elles en tirent. **Les jeunes doivent, de leur côté, continuer à faire évoluer leur regard sur l'alternance** pour ne plus la considérer comme une formation de deuxième rang mais au contraire comme une voie d'excellence et d'avenir.

Pour **développer la dynamique positive de l'alternance**, le Groupe Adecco a créé la Grande École de l'Alternance. Elle permet de créer des passerelles entre deux mondes qui, malgré leur récent rapprochement, restent encore trop déconnectés. Depuis son lancement en septembre 2015, l'École a fait démarrer plus de 700 jeunes en formation. L'objectif est d'atteindre 10 000 en 2018. »

Raphaël Roubaud, Directeur de la Grande École de l'Alternance.

IDÉE REÇUE n°6

→ **L'apprentissage ne concerne que très peu de métiers.**

Faux, il se développe dans la majorité des secteurs d'activité.

L'apprentissage est traditionnellement considéré comme réservé aux métiers de la production. Ouvriers, boulangers ou encore charcutiers et jardiniers seraient les principales professions concernées comme elles l'ont longtemps été. **Or aujourd'hui, l'apprentissage se développe aussi dans le domaine des services, avec un essor considérable dans les métiers du commerce et du numérique.** En 2013, 42,6% des contrats d'apprentissage conclus l'ont été dans le secteur tertiaire.

Un déploiement à grande échelle

Les métiers très qualifiés (professions intermédiaires et cadres) connaissent aujourd'hui une généralisation de l'apprentissage. Ce type de formation séduit aussi les **professionnels de l'information-communication**, ainsi que les **cadres de l'industrie et de l'informatique**.

À eux seuls, ces métiers pourraient générer une augmentation d'un peu plus de 40% du nombre d'apprentis à horizon 2022. Une hausse qui concernera aussi les **prestataires de services** avec, par exemple, l'essor de l'apprentissage dans les entreprises de gardiennage et d'entretien qui ne cessent de renforcer leur professionnalisation. Cette évolution peut constituer un levier intéressant pour faire changer le regard des jeunes sur ces métiers qui souffrent d'une mauvaise image.

80%

des apprentis dans les métiers de bouche sont occupés par des jeunes sans diplôme ou des étudiants en CAP/BEP.

95%

des apprentis en communication, finance ou industrie sont issus de formations hautement qualifiées.



Avis d'expert



Depuis son lancement, la Grande École de l'Alternance observe une **recrudescence considérable de la demande dans les métiers du tertiaire**. Si ces formations requièrent a minima le baccalauréat, elles sont, en réalité, fortement composées d'étudiants de l'enseignement supérieur. En associant l'apprentissage à leurs hautes qualifications, ces étudiants se destinent à des métiers de pointe, tel que développeur web dans le numérique.

Toutefois, l'alternance ouvre aussi la voie à d'autres métiers. Les conducteurs de ligne **dans l'industrie**, les transporteurs de marchandises et de personnes, ou encore les chaudronniers soudeurs, sont des profils extrêmement recherchés par les entreprises. La Grande École de l'Alternance a ainsi identifié **17 filières métiers cibles**, qui représentent aujourd'hui 60% de ses nouveaux alternants. »

Raphaël Roubaud, Directeur de la Grande École de l'Alternance.

IDÉE REÇUE n°7



Réseaux sociaux professionnels, e-tests, ATS (Applicant Tracking System) : des gadgets avec lesquels il ne faut pas perdre son temps.

Faux, les jeunes candidats doivent s'adapter à la digitalisation croissante du recrutement.

Les ressources humaines prennent elles aussi le virage de la digitalisation. Il se traduit notamment par le développement du e-recrutement, la systématisation du name-googling (vérification de l'adéquation entre le CV papier et les profils numériques) ou encore par le tri des CV par les robots (applicant tracking services).

Avec les nouvelles technologies, le sourcing automatisé des candidats se généralise. Un CV, même s'il est excellent, peut automatiquement être rejeté s'il ne contient pas les bons mots-clés. Les jeunes doivent donc être capables de se mettre à la place des recruteurs et anticiper, quand ils postulent de manière numérique, le comportement des robots trieurs, en identifiant, pour chacune de leur candidature, la sémantique appropriée.

Un potentiel à exploiter

Cette digitalisation des ressources humaines a des avantages. Les procédures de recrutement « e-tests » permettent, par exemple, de contourner le filtre du CV, en se concentrant uniquement sur les connaissances du candidat et non sur son cursus académique ou ses expériences antérieures. Avec le Big Data, les outils numériques peuvent contribuer à une meilleure organisation du parcours professionnel du jeune diplômé, en diagnostiquant en amont ses aspirations et en lui conseillant, par bassin d'emploi, des métiers en lien avec ses compétences.

Reste aux jeunes à développer leur maîtrise des outils numériques du recrutement comme les réseaux sociaux professionnels. Malgré une forte présence sur ces réseaux (7 millions de profils LinkedIn), les Français ne sont qu'un tiers à s'appuyer sur eux pour décrocher un emploi, bien loin derrière les Hongrois (75%), les Argentins (72%), ou encore les Italiens (71%). Les jeunes n'entretiennent pas un meilleur rapport à ces outils que leurs aînés. Seuls 35% des 20-24 ans déclarent se servir des réseaux sociaux pour trouver du travail.

WAY TO WORK

by Adecco Group

En 2014, plus de
28%
des recruteurs ont utilisé
les réseaux sociaux
professionnels,
contre 21% en 2013.

43%
des recruteurs
se sont appuyés sur ces outils
pour vérifier ou compléter
les informations fournies
par le candidat,
soit 11 points de plus
qu'en 2013.

85%
des embauches de cadres
se sont faites par le biais
de la publication
d'une offre d'emploi
sur internet.



Avis d'expert



*Les jeunes doivent apprendre à mieux utiliser les réseaux sociaux professionnels. Il est préférable d'en cibler un ou deux et de soigner sa présentation et son activité, plutôt que de multiplier les profils fantômes. **Avoir un compte ne suffit pas, il faut vraiment être proactif, animer sa présence et mettre à jour son profil.***

Cela passe d'abord par un élément crucial : la rubrique « présentation ». C'est elle qui peut générer l'intérêt du recruteur, en montrant l'originalité et les points différenciants du candidat.

*Pour améliorer leur visibilité, les jeunes peuvent également s'inscrire dans des groupes en lien avec le métier qu'ils ciblent. Grâce aux commentaires et à la participation, le contact se fera ensuite naturellement. Il faut rappeler que **les réseaux sociaux professionnels ont avant tout vocation à mener à la « vraie » relation, au « vrai » réseau, au « vrai » entretien. Inversement, tout contact dans la vie réelle doit aussi être suivi d'un message personnalisé d'invitation à rejoindre son réseau. Un message type peut en effet dénoter d'un manque d'intérêt, et ainsi discréditer le candidat.***

Florence Saubatte, Consultante en stratégie digitale RH et accompagnement des transformations numériques au cabinet IDDEST.

IDÉE REÇUE n°8



Plus la peine de faire un CV et une lettre de motivation, les réseaux sociaux suffisent.

Faux, ce sont les canaux de recrutement qui évoluent.

Les outils classiques de recrutement ont encore de beaux jours devant eux. 80% des recruteurs estiment qu'un CV est indispensable et 54% exigent une lettre de motivation au cours du processus de recrutement. **Ils se dématérialisent cependant de plus en plus et avec succès.** 82% des recruteurs n'accordent pas une attention plus importante aux candidatures adressées par courrier qu'à celles envoyées par voie numérique.

Si les réseaux sociaux professionnels ne supplantent pas ces outils, ils sont en revanche un excellent moyen pour un candidat d'étoffer sa présentation. Un CV numérique peut par exemple renvoyer vers un profil de réseau social qui permettra de valoriser les articles et les informations que le candidat partage, ses relations, ses cercles d'échanges. **En complément à ces réseaux, les jobboards ou encore les sites dédiés aux CV, constituent de bons canaux de rencontre entre l'offre et la demande.** Non seulement parce qu'ils favorisent l'identification des profils, mais aussi parce qu'ils facilitent la prise de contact entre les différents interlocuteurs.

La chasse aux fraudeurs

La question commune à tous ces outils de présentation du candidat, et cruciale pour les recruteurs, est celle de la véracité des informations données. **Face à la massification des profils et à la multiplication de CV erronés, les recruteurs attendent davantage d'authenticité.**

Comme aux États-Unis ou en Grande-Bretagne, le contrôle des informations tend à se normaliser. **Les jeunes peuvent aujourd'hui prendre les devants en faisant certifier leur CV par des prestataires externes.** Un moyen efficace pour se distinguer des autres candidats et gagner la confiance du recruteur. Les profils accessibles sur les réseaux sociaux professionnels disposent quant à eux d'une visibilité qui incite généralement les candidats à la transparence sur les informations données. Le risque de perdre publiquement toute crédibilité aux yeux des recruteurs est trop important.

WAY TO WORK

by Adecco Group

73%

des candidatures spontanées sont aujourd'hui envoyées par internet.

58%

des recruteurs n'accordent pas un intérêt plus grand aux lettres de motivation manuscrites.

48%

d'entre eux lisent la lettre de motivation si le CV du candidat a retenu leur attention.

28%

la lisent systématiquement.

Avis d'expert

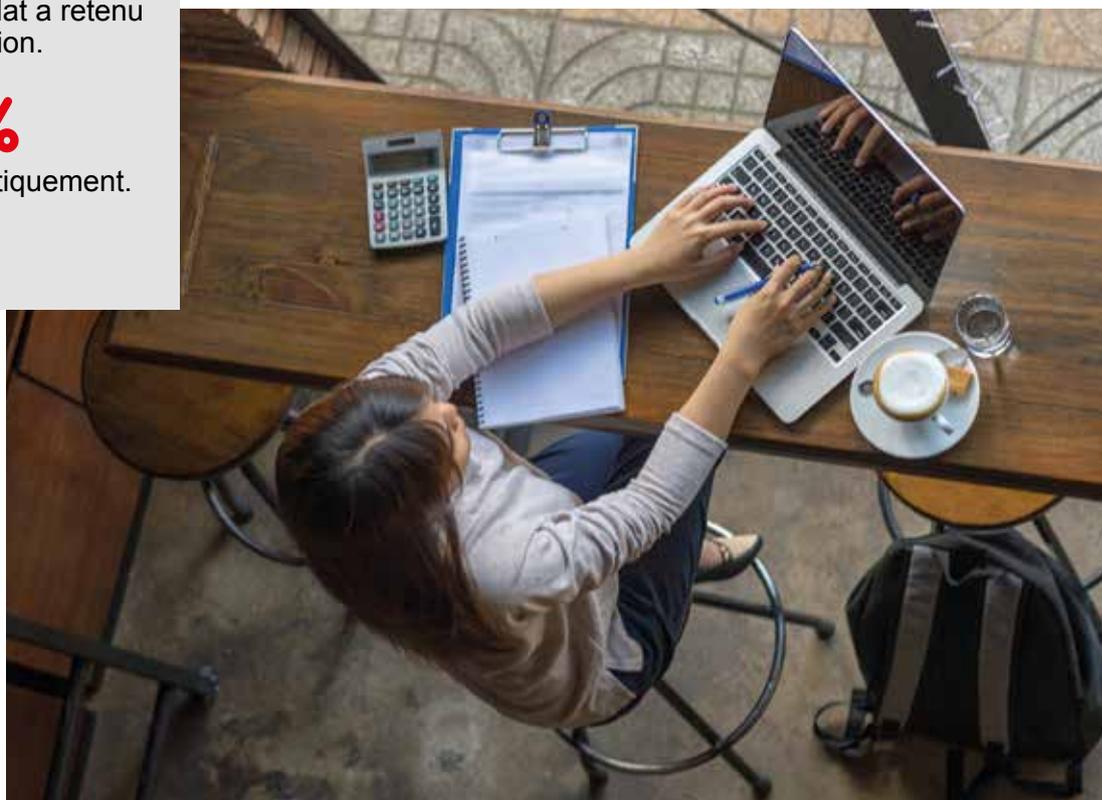


Un profil sur un réseau social professionnel ne doit pas être une copie de son CV. Il est impératif que les jeunes sachent bien distinguer ces deux outils.

*Le CV accrédite le candidat en montrant la cohérence de son parcours, tandis que les réseaux sociaux valorisent davantage son originalité, ses atouts différenciants. **Ce qui importe aussi, c'est vraiment la conformité des informations entre le CV et les profils numériques, car des contradictions recoupées de plusieurs sources peuvent générer un sentiment de mensonge ou de manque d'organisation chez le recruteur.***

*En appliquant ces conseils, un jeune peut ensuite s'appuyer sur les réseaux sociaux pour transmettre son CV aux entreprises cibles et notamment aux managers métiers. Ces derniers peuvent en effet relayer la candidature en interne si le profil correspond à leurs besoins. **En ciblant les opérationnels, un jeune a d'ailleurs deux fois plus de chance d'obtenir une réponse qu'en contactant un DRH.** Les managers doivent donc être mieux formés à ce nouveau rôle, dans la mesure où une absence de réponse peut nuire à la marque employeur de l'entreprise. »*

Florence Saubatte, Consultante en stratégie digitale RH et accompagnement des transformations numériques au cabinet IDDEST.





Chapitre 3

Les idées reçues sur le marché du travail et son évolution

Idée reçue n°9

Avec la robotisation grandissante, il n'y aura plus d'emploi pour les jeunes.

Idée reçue n°10

Il n'y a plus de travail pour les jeunes, tous les secteurs économiques vont mal, le chômage de masse semble irréversible.

IDÉE REÇUE n°9

→ **Avec la robotisation grandissante,
il n’y aura plus d’emploi pour les jeunes.**

**Faux, la robotisation ne concerne pas
tous les secteurs.**

En 2025, 3 millions d’emplois pourraient être détruits par les robots. De nombreux métiers seraient voués à disparaître, comme caissiers, conducteurs de métro, ou encore facteurs et agriculteurs.

Pourtant, le lien entre robotisation et chômage de masse n’est pas établi. La France, avec 32 000 robots, en compte cinq fois moins que l’Allemagne, mais son taux de chômage y est près de trois fois plus grand.

La robotisation n’est donc pas nécessairement synonyme de destruction d’emplois. **Certains secteurs sont d’ailleurs irremplaçables et en pleine expansion. Il s’agit de tous les domaines auxquels un algorithme ou une machine ne peuvent se substituer** : le care, l’hôtellerie ou encore l’économie du savoir et des services. Si la menace pèse sur les emplois dont les tâches sont facilement automatisables, les professions qui exigent du lien, de l’intuition, de l’interaction sociale semblent préservées, comme celles d’avocat, de psychologue, d’enquêteur, d’assistant social...

Destruction créatrice

La robotisation peut, à l’instar du numérique, générer de nouveaux emplois. Le commerce électronique a par exemple détruit des postes de vendeurs, mais d’autres métiers ont été créés dans la logistique, le transport, ou encore l’entreposage. Il en va de même avec la robotisation, la Fédération Internationale de la Robotique estimant ainsi que plus d’un million d’emplois devraient être créés dans les cinq ans à venir, en particulier dans les domaines de l’électronique grand public, de l’alimentaire ainsi que des énergies vertes (solaires et éoliennes).

La robotisation, bien qu’elle exige une attention toute particulière en termes d’éthique, ne doit pas conduire à une réflexion fataliste sur le chômage mais, au contraire, inciter à anticiper et préparer les mutations profondes du marché du travail.

Reste à savoir lesquelles, puisque **60% des métiers exercés en 2030 n’existent pas encore aujourd’hui**. Difficile donc pour les jeunes d’anticiper les emplois de demain, ce qui ne doit pas les empêcher d’engager un travail de veille sur ces nouveaux emplois.



42%

des emplois français
sont automatisables
d'ici 20 ans.

**12
millions**

c'est le nombre de robots
dans le monde.

**1,55
million**

c'est le coût de main d'œuvre
qu'un robot permet
d'économiser en 5 ans.

Avis d'expert



Les processus de développement technologiques sont lents. L'économie française est encore très loin de l'automatisation généralisée. En revanche, certains secteurs sont beaucoup plus en avance que d'autres. L'industrie est, par exemple, très à la pointe en matière de nouvelles technologies, de gains de productivité, de robotisation. Le développement de la robotique ne va donc pas être brutal.

Rien n'indique non plus que le ratio entre les emplois détruits et les emplois créés va être négatif. Le passé montre d'ailleurs que le numérique a généré des emplois dans des secteurs inattendus comme le transport ou la logistique, bien loin des seules prévisions de croissance des métiers informatiques. »

Cécile Jolly, Chef de projet "projections sectorielles d'emploi" et "impact des émergents sur l'emploi et la croissance" à France Stratégie, et auteure du rapport "Les métiers en 2022".

IDÉE REÇUE n°10

→ **Il n'y a plus de travail pour les jeunes, tous les secteurs économiques vont mal, le chômage de masse semble irréversible.**

Faux, des secteurs recrutent activement et de nouvelles perspectives émergent.

La série d'anticipation *Trepalium*, produite par Arte, imagine une société composée de 20% d'actifs et de 80% de chômeurs. Loin de ce scénario pessimiste, **les mutations économiques à l'œuvre permettent d'envisager un avenir meilleur.** Le développement du numérique n'a pas exploité tout son potentiel. Avec 35 000 emplois créés en 2015 et près de 200 000 à horizon 2022, de nombreux postes seront encore à pourvoir. D'autant que les nouvelles technologies ont également un impact positif sur les autres secteurs.

Avec le numérique, l'industrie entre par exemple dans l'ère du 4.0. Les usines deviennent connectées et intelligentes, la productivité s'accroît et de nouvelles marges de manœuvre se libèrent dans le recrutement de métiers très qualifiés. Dans le même temps, les métiers industriels exigeant un savoir-faire de pointe font face à une grande pénurie. Les techniciens d'atelier, les chaudronniers ou encore les soudeurs sont des profils très recherchés.

4^{ème} révolution industrielle

La transition écologique représente également un gisement d'emplois intéressant. De nombreux postes vont être créés dans les énergies renouvelables, le traitement de l'eau et la gestion des déchets. Techniciens, ingénieurs mais aussi conseillers en transformation des ressources polluées seront des métiers extrêmement demandés. Le secteur du BTP, soumis à une forte réglementation environnementale, recrutera lui aussi de nombreux profils. France Stratégie estime ainsi que plus de 59 000 postes d'architectes et de cadres du BTP devraient être créés à horizon 2022.

L'étude se veut également rassurante sur les métiers du care et de la santé. Le vieillissement de la population et la massification des départs à la retraite dans la fonction publique hospitalière vont amplifier les besoins en recrutement, notamment dans le secteur du paramédical. La DARES estime aussi que la Silver Economie va générer plus de 300 000 emplois dans le secteur de l'aide à domicile. Une dynamique profitable à tous les niveaux de qualification et qui suppose une adaptation des organismes de formation.

WAY TO WORK

by Adecco Group





À propos du programme Adecco Way to Work™

Le développement de l'emploi des jeunes est une préoccupation mondiale pour l'ensemble des citoyens et des acteurs économiques. Leader sur son marché, c'est un défi que le Groupe Adecco relève quotidiennement, notamment en France à travers **l'engagement pris en 2016 de mettre à l'emploi 120 000 jeunes en 3 ans, dont 10 000 à travers des dispositifs d'alternance.**

C'est pourquoi le Groupe a développé depuis 4 ans, dans le monde entier et en France, le programme Adecco Way to Work™ : trois actions pour permettre aux jeunes de bien démarrer dans la vie active et sortir de la spirale infernale : **“pas d'expérience, pas de travail”** :

- **Le Street day et le School Tour** : une mobilisation de toutes les équipes du Groupe pour aller à la rencontre des jeunes et leur proposer conseils et offres.
- **L'Adecco Expérience**, un site d'emploi dédié **présentant plus de mille offres d'emploi ouvertes à une première expérience** (CDD, CDI, intérim, alternance, stage, etc.).
- **1JOB2BOSS**, un processus de recrutement professionnel à grande échelle pour permettre à un jeune de devenir pendant un mois le bras droit du président du Groupe Adecco en France.

En savoir plus sur www.waytowork.fr



À propos du Groupe Adecco en France

Le Groupe Adecco est un groupe d'emploi, leader mondial des services en ressources humaines.

En France, le Groupe Adecco couvre tous les champs de l'emploi.

Le placement de candidats intérimaires, cœur du métier, s'est enrichi de compétences spécifiques : conseil en recrutement et organisation, intérim spécialisé, recrutement de cadres, formation, gestion du capital humain, externalisation de services, remise à l'emploi, en s'appuyant sur un ensemble de marques expertes dans leur domaine :

Adecco, Adecco Training, Réseau Adecco Insertion, Adecco Medical, PmSm, RH Santé, Ajilon Call Center Services, Ajilon Events, Altedia, Lee Hecht Harrison (LHH), Badenoch & Clark, Spring, euro engineering, Modis et Pontoon.

Avec 5100 collaborateurs permanents et un réseau de 1000 agences, le Groupe Adecco en France délègue 130 000 collaborateurs intérimaires chaque semaine auprès de 31 000 entreprises clientes. Le Groupe a réalisé en 2014 un chiffre d'affaires de 4,6 milliards d'euros.

En savoir plus sur www.groupe-adecco.fr

RECRUTEMENT INTÉRIM, CDD, CDI, CDI INTÉRIMAIRE

Recrutement et intérim
de personnel qualifié
ou polyvalent

Adecco

Des solutions 100%
dédiées aux PME/TPE

Adecco Pme

Solution de
recrutement sur site

onsite
solutions

1^{er} réseau de travail
temporaire d'insertion

Réseau **Adecco** Insertion

RECRUTEMENT CDI, CDD ET INTERIM DE CADRES ET EXPERTS

Recrutement et intérim
spécialisé

Spring

Recrutement
et évaluation de
cadres et dirigeants

**Badenoch
& Clark**

Recrutement
et remplacement
de personnel médical

Adecco Medical

Recrutement de
médecins et cadres
de santé

RH
SANTÉ

INGÉNIERIE, ENTREPRISES DE SERVICES DU NUMÉRIQUE, SANTÉ, RELATION CLIENTS ET ÉVÉNEMENTIEL

Conseil en
technologies
et innovation

euro
engineering

Services et innovations
numériques

MODIS

Assistance médicale
d'urgence et santé
au travail

PmS m

Gestion de la relation
client à distance

Ajilon Call Center
Services

Prestations
en événementiel

Ajilon Events

CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT EN RH & FORMATION

Conseil
en formation

Adecco Training

Accompagnement
et conseil RH

altedia | LEE HECHT
CONSULTANTS HARRISON

Solutions
d'externalisation RH

pontoon™